

SPECIAL

Zukunftsweisende Lösungen in der gefährlichen Fachkräftekrise

Längst hat sich der fast nicht mehr zu stillende Bedarf an Topmitarbeitern vom Fachkräftemangel zur echten Fachkräftekrise ausgewachsen. BEITRAG: REDAKTION



Vier Gründe sind dafür maßgeblich: 1. Rund 1,4 Mio. Babyboomer im Jahr nehmen ihren Hut und können mangels Ressourcen nicht ersetzt werden. 2. Die New-Work-Mentalität der kommenden Generationen, die mehr Life und weniger Work suchen. 3. Ein massiver Skill-Gap zwischen den Anforderungen und der verfügbaren Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt. 4. Covid-19 hat bei Menschen weltweit zur Sinnkrise geführt. Aus den USA schwappt „The Great Resignation“ zu uns herüber: Selbst, wenn es ein bescheideneres Leben bedeutet, verlassen Menschen oft ohne Anschlussoption ihre Jobs, um mehr Sinn und eine bessere Work-Life-Balance zu finden. Die Fluktuation ist immens, Branchen bluten aus und die Wettbewerbsfähigkeit schrumpft.

Mit dem Fachkräftemangel haben wir es mit einer existenzbedrohlichen Krise zu tun, die nicht nur einzelne Unternehmen, sondern mittelfristig den gesamten Wohlstand

Nilgün Aygens Qualitäten als Unternehmerin bildeten sich schon früh heraus: In Istanbul geboren, mit einem US-amerikanischen Bildungshintergrund durch ein amerikanisches Elitelyceum und einer abgeschlossenen Ausbildung als klassische Balletttänzerin weiß sie, dass Visionen nur mit Disziplin Realität werden können. Noch während ihres Studiums des psychologischen Consultings und Counselings gründete sie mit nur 23 Jahren ihr erstes Unternehmen. Seit 30 Jahren unterstützt die Gründerin mehrerer internationaler HR-Unternehmen ihre Kunden beim Vervollkommen von Rekrutierungsprozessen, im Online-Assessment, Talent Relationship Management sowie beim Optimieren des Vertriebs. Aktuell ist Nilgün Aygen die Geschäftsführerin DACH von Profiles International, einem weltweit agierenden Spezialisten für wissenschaftlich basierte Online-Assessments, sowie von ValYouBel, einem Unternehmen für Talent Relationship Management mit digitaler Serviceplattform und neuen Recruiting-Ansätzen.

gefährdet. Natürlich können Unternehmen das Problem nicht auf gesellschaftlicher Ebene lösen. Sie müssen zuallererst Lösungen finden, um ihre eigenen Personalherausforderungen erfolgreich zu meistern. Dazu gehört neben einer kreativen Recruitingstrategie auch, die besten Menschen in Positionen zu bringen, in denen sie nicht nur wegen ihrer Kompetenz maximal leistungsfähig sind. Sie müssen an ihrem Ort auch Selbstwirksamkeit erfahren, das Gefühl persönlicher Bedeutung spüren und glücklich sein. Das Gefühl des Glücks, es am persönlichen Ort der Wirksamkeit perfekt getroffen zu haben, dient dabei nicht nur den Mitarbeitenden, sondern ebenso dem Unternehmen. Denn hochzufriedene Mitarbeiter halten dem Arbeitgeber die Treue, sind top-motiviert, rufen ihre Potenziale ab und leisten mehr als der Durchschnitt.

Dafür, wie dieses Win-win gelingen kann, hat Nilgün Aygen einen Vorschlag. Er basiert darauf, die qualifiziertesten Menschen für die Positionen zu finden und ihre Eignung für die konkrete Stelle viel komplexer als HR-üblich zu evaluieren. Denn angesichts der Fachkräftekrise können sich Unternehmen teure Fehlbesetzungen immer weniger leisten. "Wenn es schon schwer ist, dass jemand kommt, muss sie oder er auch passen", so die Devise.

Klassische Einstellungstests und Assessment-Center mögen dabei hilfreich sein, genügen aber schon lange nicht mehr der Anforderung, eine facettenreiche Persönlichkeit mit einer Position in Harmonie zu bringen. Dies umso mehr, als mit der herandrängenden Gen-Z ganz neue Persönlichkeiten auf den Plan treten.

Deshalb bringt die seit über 30 Jahren im Thema aktive Unternehmerin und Autorin Nilgün Aygen das Konzept des "Right-Fit" ins Spiel. Es basiert auf den drei Komponenten:

- Skill-Fit: Passen der Kandidat oder die Kandidaten fachlich zu der ins Auge gefassten Position (Hardkills)?
- Job-Fit: Passen kognitiven und motivationalen Voraussetzungen und die Verhaltensweisen im Sinne der persönlichen Eignung für die Stelle (Softskills)
- Culture-Fit: Passen die Menschen von ihren Arbeitsweisen, ihren emotionalen Befindlichkeiten, ihren Weltanschauungen und Werten sowie ggf. ihren Lebenszielen zum Unternehmen, zu den späteren Vorgesetzten und ins Team, in dem sie arbeiten sollen?

Schon jetzt sollte nachvollziehbar sein, dass klassische HR-Methoden die damit verbundene menschliche Komplexität kaum angemessen abbilden können. Für jeden der drei Bereiche existieren konkret verschiedene Evaluationsinstrumente, die erst im Konzert eine tragfähige Potenzialanalyse ermöglichen. Für Nilgün Aygen besteht das Problem des Recruitings von gestern, das sich auf ein großes Fachkräfteangebot verlassen konnte, in seiner reaktiven Natur. Die Suche nach den besten Kandidaten für eine Position beginnt erst, wenn sich der Personalbedarf konkret abzeichnet.

Im schnelllebigen Geschäft von heute bringt dies extremen Zeitdruck bei der Neueinstellung und ein erhebliches Risiko teurer Fehlbesetzungen mit sich. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, schlägt Recruiting Revolution ein radikal neues Talentmanagement vor, das sich an der Leitlinie „Attraction – Selection – Engagement“ ausrichtet.

Es geht keineswegs um den gläsernen Mitarbeitenden und die Verletzung von Persönlichkeitsrechten. Ganz im Gegenteil: Es geht um das Recht und das Bedürfnis von Menschen, an ihrem Arbeitsplatz glücklich, chancenreich und erfolgreich zu sein. Gelingt das, zahlen sie es mit Erfolgen fürs Unternehmen und Treue zu ihm zurück. (RED)



Krieg um Talente?

Immer wieder liest und hört man vom "War For Talents". Doch wer will Kriegsbeute sein? Vor allem in Zeiten, wo der Krieg ein paar hundert Kilometer entfernt tobt und viele Menschen aus diesem Land bei uns leben und Arbeit suchen. Alle wollen Top-Fachkräfte, doch seien wir ehrlich: Die wenigsten von uns sind Genies. Wir brauchen ganz „normale“ Menschen, die wichtige Aufgaben für uns alle erledigen: Pflegekräfte mit Empathie für ihre Klient:innen, verlässliche und genaue Fachkräfte in der Logistik, am besten mit Sprachkenntnissen die in österreichischen Schulen nicht unterrichtet werden. Die Liste ließe sich beliebig fortführen, denn jeder Beruf, jede Aufgabe braucht spezifische Talente!

Wir werden den Fokus bei der Suche und Ausbildung von Fachkräften darauf ausrichten müssen, spezielle Talente zu erkennen und sie individuell zu fördern. Viele junge Menschen haben mit dem Leistungsdenken ihrer Eltern und Großeltern nichts am Hut. Ihnen ist es viel wichtiger, Sinnvolles zu leisten und als Individuum ernst genommen zu werden. Dazu braucht es keine teuren Employer-Branding Programme, sondern schlicht und einfach Herzensbildung, viel Geduld und ehrliche Zuwendung.

Nur so findet jede Person ihre Aufgabe und ihren Platz in der Arbeitswelt und Gesellschaft.
Christine Reiterer / quintlog.com